

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Болотских Владимир Иванович
Должность: Исполняющий обязанности ректора
Дата подписания: 17.09.2025 12:04:12
Уникальный программный ключ:
ae663c0c1487e585f469a7d4fa4e7d73adb0ca41

Принят на Конференции работников
«28» августа 2025
Протокол № 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Воронежский государственный медицинский университет имени Н.Н.
Бурденко» Министерства здравоохранения Российской Федерации
на 2025 – 2028 годы

Воронеж, 2025

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Воронежский государственный медицинский университет имени Н.Н. Бурденко» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО ВГМУ им. Н.Н.Бурденко Минздрава России (далее – Университет, ВГМУ)).

1.2. Договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

1.3. Сторонами Договора являются федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Воронежский государственный медицинский университет имени Н.Н. Бурденко» Министерства здравоохранения Российской Федерации, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице исполняющего обязанности ректора Болотских Владимира Ивановича, действующего на основании приказа Минздрава России от 19.08.2025 № 206пк, и работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице её председателя Черницына Игоря Михайловича, действующего на основании Устава профсоюза.

1.4. Работодатель признает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ВГМУ (далее профком) единственным представителем работников ВГМУ, уполномоченным представлять их интересы в отношении вопросов, затронутых настоящим договором.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников университета. Положения договора не могут ухудшать условия труда работников по сравнению с действующим законодательством. В случае расхождения норм, установленных настоящим договором, с действующим трудовым законодательством, первые действуют в том случае, если они улучшают положение и условия труда работников.

1.6. Договор вступает в силу с 01 сентября 2025 и действует до 31 августа 2028 года включительно. В течение срока действия договора стороны могут вносить соответствующие изменения и дополнения при взаимном согласии. Если одна из сторон вносит дополнения или изменения, то другая сторона должна рассмотреть и дать ответ в течение семи календарных дней. При любом пересмотре пунктов договора условия труда не могут быть изменены в сторону их ухудшения.

1.7. Работодатель и профком обязуются дважды в год осуществлять проверку выполнения коллективного договора и один раз в год отчитываться о ходе выполнения договора перед трудовым коллективом на конференции работников.

1.8. Настоящий коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, равноправия, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.9. Стороны соглашаются, что распоряжения, приказы и иные правовые акты, касающиеся прав работников университета, подписываются ректором (лицом, его замещающим), за исключением случаев делегирования ректором части своих полномочий своим заместителям, и наделения их правом подписи соответствующих документов (в целях исключения личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов).

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.4. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения численности или штата Работодатель обязуется заблаговременно:

не позднее, чем за 2 месяца представлять в профком проект приказа о сокращении численности и штатов работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

не менее чем за 2 месяца письменно под роспись предупредить работника о предстоящем увольнении.

2.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При этом показателями производительности труда и квалификации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, являются звание и ученая степень, рейтинговая оценка деятельности, а также стаж научно-педагогической деятельности.

2.6. Работодатель и профком признают, что важнейшим условием благополучия человека является его занятость. В связи с этим Работодатель обязуется содействовать подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Учебная нагрузка для педагогических работников устанавливается университетом самостоятельно в зависимости от квалификации и специфики деятельности преподавателя.

3.2. Учебная нагрузка, выполняемая преподавателями сверх предусмотренной индивидуальным планом, оплачивается на условиях совместительства, на условиях почасовой оплаты и т.п.

3.3. Режим труда и отдыха для всех категорий работников университета устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4. Работодатель гарантирует, что привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только с их письменного согласия и с учётом мнения профкома (за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ) на основании приказа ректора.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством предоставляются гарантии и компенсации за работу, если

работник принимается на работу в соответствующих условиях по результатам оценки специальных условий труда (Приложение № 3).

3.6. Материально-ответственным лицам по учету материальных запасов, основных средств на основании соответствующего заявления, поданного в управление кадров, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 5 календарных дней или выплачивается стимулирующая надбавка за материальную ответственность в размере 10 % от минимального оклада по соответствующей ПГК.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.7. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться режим работы неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

3.8. Очередной отпуск всем работникам предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома.

3.9. Стороны договорились, что работник имеет право на получение дополнительного отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

в связи со свадьбой сотрудника или его детей – 3 календарных дня;

в день Знаний – 1 сентября родителям или иным лицам, осуществляющим уход за детьми (1-4 класс) – один календарный день;

в связи со смертью родственников (родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестра) – 3 календарных дня;

в связи с рождением ребенка отцом – 1 календарный день.

Для получения указанных отпусков в управление кадров университета подается личное заявление работника, согласованное с руководителем подразделения и профкомом.

3.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами, в соответствии со ст. 263 ТК РФ;

в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

3.11. Порядок направления работников университета в служебные командировки как на территории РФ, так и на территории иностранных государств устанавливается в соответствии с федеральным законодательством, а также Положением о порядке направления работников в служебные командировки.

3.12. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, осуществляется в размерах, установленных постановлением Правительства РФ. Расходы,

превышающие эти размеры, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или с ведома работодателя) возмещаются по заявлению работника и предоставлению соответствующих документов.

3.13. Работодатель гарантирует педагогическим работникам университета организацию обучения по программам дополнительного профессионального образования по педагогике один раз в три года, по профилю кафедры – один раз в пять лет.

Обучение педагогических работников по программам непрерывного медицинского образования по медицинской (или фармацевтической) деятельности по профилю кафедры осуществляется по согласованию с непосредственным руководителем один раз год в объеме 36 часов однократно.

По обоснованному ходатайству непосредственного руководителя педагогического работника допускается его обучение по программам дополнительного профессионального образования по второй специальности, соответствующей профилю кафедры, по согласованию с проректором по учебной работе (для кафедр, реализующих программы высшего и среднего профессионального образования) или с проректором по дополнительному профессиональному образованию (для кафедр ИДПО), утвержденному ректором или уполномоченным им лицом.

Обучение по программам профессиональной переподготовки осуществляется по согласованию с ректором или уполномоченным им лицом.

4. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

4.1. Стороны признают, что обеспечение безопасных условий и охраны труда для сотрудников университета является обязанностью работодателя, и он несет за это ответственность в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

Между Работодателем и профсоюзным комитетом сотрудников заключается соглашение по охране труда (приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

4.2. Работодатель обязуется:

создавать надлежащие санитарно-гигиенические условия труда на всех рабочих местах;

допускать сотрудников к работе после получения ими инструктажа по техники безопасности;

организовать проведение периодических медицинских осмотров сотрудников;

обеспечивать соблюдение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях;

рассматривать на ректорском совещании с участием членов профкома сотрудников состояние охраны труда, производственного травматизма, профзаболеваемости;

проводить специальную оценку условий труда.

4.3. Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в университете, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а

также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.4. Стороны договорились создать на паритетной основе постоянно действующую комиссию по охране труда, которая организует соответствующую работу.

4.5. В соответствии со статьей 222 ТК РФ Работодатель обязуется осуществлять замену выдачи по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденным приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н, и уровни которых превышают установленные нормативы, компенсационной выплатой по письменным заявлениям работников. Работники, имеющие право на получение молока согласно штатному расписанию и результатам специальной оценки условий труда, предоставляют заявления, подписанные руководителем структурного подразделения, в управление кадров.

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости пастеризованного молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения университета. Размер компенсации за прошедший месяц рассчитывается путем умножения количества дней, отработанных работником во вредных условиях в соответствующем месяце, на норму выдачи молока и на среднюю розничную цену молока жирностью не менее 2,5 %, определенную на основании данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Воронежской области в соответствующий период.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов.

Компенсационная выплата производится 1 раз в месяц.

4.6. В целях реализации статьи 370 ТК РФ, осуществления профсоюзного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, защиты прав и законных интересов работников на безопасный труд профсоюз обеспечивает выборы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.

Численность уполномоченных устанавливаются профсоюзом в зависимости от конкретных условий производства на общем профсоюзном собрании работников университета.

Уполномоченные избираются открытым голосованием на общем профсоюзном собрании работников университета на срок полномочий профсоюза.

Уполномоченные осуществляют свою деятельность во взаимодействии с руководителями и иными должностными лицами университета и службой охраны труда.

Руководство деятельностью уполномоченных осуществляется профсоюзом университета.»

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны договорились, что Работодатель производит оплату труда в строгом соответствии с Положением об оплате труда работников университета, согласованном с профкомом.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Информировать коллектив о размере доходов, получаемых из внебюджетных источников.

5.2.2. Выплачивать заработную плату в следующие сроки: за первую половину месяца – 26 числа текущего месяца; окончательный расчёт - 11 числа месяца, следующего за отработанным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится не позднее следующего за ним рабочего дня.

5.2.3. Выплату отпускных производить не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. При нарушении этого положения по вине работодателя срок отпуска может быть перенесен по письменному заявлению работника в адрес Работодателя.

5.2.4. Заключить договор с кредитной организацией о реализации «зарплатного проекта» по письменному заявлению о выборе кредитной организации не менее чем от ста сотрудников.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Перечнем видов выплат, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 822.

В университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда (по результатам оценки специальных условий труда);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Перечень профессий и должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты и конкретный размер этих доплат устанавливается в соответствии с законодательством.

5.4. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 818.

В университете устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ;

за стаж непрерывной работы в университете, выслугу лет;

премии по итогам работы.

Конкретные виды стимулирующих выплат, а также порядок их установления определяются Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам университета, согласованным с профкомом.

5.6. По согласованию с профкомом сотрудников Работодатель принял на себя обязательство премировать Работников университета за добросовестный и многолетний труд:

при увольнении Работника пенсионного возраста, отработавшего в университете 20 и более лет, в размере до 3 (трех) МРОТ, однократно, по факту получения от управления кадров сведений об увольнении;

в связи с юбилеем – 50, 55 лет (женщины) и 50, 60 лет (мужчины) при общем стаже работы в университете по основному месту работы не менее 10 лет в размере до 3 (трех) МРОТ.

5.7. Иные виды премий и их размеры, сроки, основания и условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей

определяются Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам университета, согласованным с профкомом.

При этом снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

5.8. Материальная помощь оказывается сотрудникам университета при наличии финансовых средств, в соответствии с Положением о материальной помощи (Приложение № 2).

5.9. Стороны договорились о том, что Работодатель будет ежегодно из внебюджетных средств (при наличии финансовой возможности) по ходатайству руководителя структурного подразделения и профсоюзного комитета поощрять работников:

получивших серебряный, золотой значок ГТО;
являющихся организаторами массовых спортивно-оздоровительных мероприятий;
награжденных грамотами, дипломами за участие в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах разного уровня;
посещающих спортивно-оздоровительный комплекс университета;
ведущим здоровый образ жизни.

5.10. Стороны договорились о сохранении фонда оплаты труда, рассчитанного для соответствующего структурного подразделения, при сокращении его численности и при условии сохранения объема выполняемых работ.

6. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

6.1. Стороны договорились, что Работодатель обязуется:

организовать для сотрудников и членов их семей консультативное обслуживание в клиниках университета и лечение в стоматологической клинике университета (за исключением ортопедической помощи) на льготных условиях по ходатайству профкома;

осуществлять в установленном законом порядке компенсацию расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве или имеющих профессиональное заболевание, подтвержденное заключением органов здравоохранения;

выделять не менее 450 000 рублей из внебюджетных средств на санаторно-курортное лечение сотрудников университета. Прием заявлений на санаторно-курортное лечение осуществляется ежегодно в срок до 1 февраля профсоюзным комитетом сотрудников;

предоставить право сотрудникам структурного подразделения «столовая» на приобретение обедов в рабочие дни по стоимости без учёта наценки с удержанием НДФЛ в соответствии с действующим законодательством;

для организации горячего питания оснастить помещения электрочайниками, микроволновыми печами, холодильниками.

6.2. С целью обеспечения жилищных условий сотрудников университета стороны обязуются:

по представлению профкома при наличии свободных комнат в студенческих общежитиях выделять их для временного проживания сотрудников университета и членов их семей на основании отдельно заключенного договора.

6.3. Стороны договорились:

на паритетной основе участвовать в работе комиссии по трудовым спорам, в комиссии по социальному страхованию, в комиссии по охране труда;

совместно с администрацией университета помогать подразделениям университета в организации похорон сотрудников;

сотрудникам университета, участникам Великой отечественной войны, труженикам тыла, блокадникам, узникам концлагерей, ветеранам университета, участникам специальной военной операции по решению профкома, согласованным с администрацией, проводить льготное (до 50%) протезирование зубов, в том числе с применением имплантатов, в стоматологической клинике университета (общая сумма расходов не должна превышать 450 000 рублей в год, но не более 50 000 рублей в год на одного человека);

6.4. Профсоюзный комитет обязуется отстаивать права каждого члена профсоюза перед администрацией университета.

6.5. Профсоюзный комитет обязуется в пределах имеющихся финансовых средств принимать участие в организации спортивно-оздоровительной работы в университете.

6.6. Работники университета при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники университета, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники университета, являющиеся получателями пенсии по старости, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации приказом ректора на основании письменного заявления, поданного не позднее чем за семь календарных дней до диспансеризации. Конкретный день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Признавая профком полномочным представителем коллектива университета при ведении переговоров по решению социально-экономических проблем, вопросов оплаты и условий труда, а также по разработке и заключению коллективного договора, Работодатель обязуется:

предоставлять профкому по его запросу информацию об использовании средств бюджета и внебюджетного фонда по статьям, связанным с оплатой труда и решением социальных проблем коллектива;

выделять профкому в бесплатное пользование для его деятельности необходимые помещения, мебель, телефон, транспорт и т.д.;

разрешить проведение конференций работников;

производить перечисление профсоюзных взносов через бухгалтерию безналичным путем ежемесячно и бесплатно;

выделять из прибыли от внебюджетной деятельности денежные средства для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы, оказания социальной помощи остро нуждающимся сотрудникам;

приглашать председателя профкома на заседания ректората, ректорского совещания и ввести его в состав ученого совета университета.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

через комиссию по социальному страхованию и на договорной основе оказывать помощь в приобретении путевок в пансионаты, санатории, дома отдыха для сотрудников и членов их семей, а также пенсионеров – бывших работников университета;

контролировать выполнение действующего законодательства по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования;

оказывать социальную помощь остро нуждающимся сотрудникам;

принимать непосредственное участие в организации вечеров отдыха, концертов, юбилейных и торжественных мероприятий в масштабах университета;

организовывать поздравление детей сотрудников (в возрасте до 14 лет включительно) с Новогодними праздниками;

принимать участие в чествовании ветеранов труда и юбиляров университета;

контролировать работу подразделений университета и Совета ветеранов с пенсионерами и ветеранами труда, оказывать им консультативную и другие виды помощи;

оказывать посильную помощь сотрудникам в оформлении различных документов, ходатайств, решении юридических вопросов;

разрешить членам профкома дважды в год посещать в рабочее время профсоюзную учебу;

предоставлять членам профкома и профгруппоргам подразделений свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и профсоюза с сохранением заработной платы.

8. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ

8.1. Работодатель и профсоюзный комитет берут на себя обязательства в течение всего периода действия коллективного договора принимать меры к разрешению возникающих трудовых споров, как индивидуальных, так и коллективных.

8.2. В случае возникновения коллективных трудовых споров, Работодатель и профком обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих споров в соответствии с действующим законодательством.

9. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ВЫПОЛНЕНИЮ ДОГОВОРА

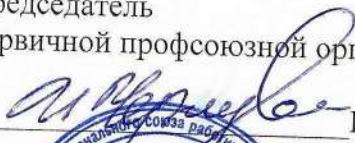
9.1. Стороны договорились:

довести до сотрудников текст Договора в месячный срок со дня подписания и обеспечить его выполнение;

принимать предусмотренные действующим трудовым законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства по коллективному договору.

Принят на конференции работников ФГБОУ ВО ВГМУ им. Н.Н. Бурденко Минздрава России 28 августа 2025 года.

Председатель
первичной профсоюзной организации



И.М. Черницын



Исполняющий обязанности ректора



В.И. Болотских

28 августа 2025



СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
сотрудников

И.М. Черницын

УТВЕРЖДЕНО

Исполняющий обязанности ректора



В.И. Болотских

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ ФГБОУ ВО ВГМУ ИМ. Н.Н. БУРДЕНКО РАБОТА НА КОТОРЫХ
СВЯЗАНА С ВРЕДНЫМИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ФАКТОРАМИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Наименование подразделения	Должность согласно штатного расписания	Установленные компенсации			
		Класс условий труда	Молоко	Повышенны й размер платы труда в % от оклада	Дополните льный отпуск(к- во дней)
СТУДЕНЧЕСКИЕ КАФЕДРЫ					
Кафедра нормальной анатомии человека	Зав.кафедрой	3.2	да	4	7
	Доцент	3.2	да	4	7
	Ассистент	3.2	да	4	7
	Преподаватель СПО	3.2	да	4	7
	Ст.лаборант	3.2	да	4	7
	Лаборант	3.2	да	4	7
	Лаборант-препаратор	3.2	да	4	7
Кафедра оперативной хирургии с топографическ ой анатомией	Зав.кафедрой	3.2	да	4	7
	Доцент	3.2	да	4	7
	Ассистент	3.2	да	4	7
	Ст.лаборант	3.2	да	4	7
	Лаборант	3.2	да	4	7
	Лаборант-препаратор	3.2	да	4	7
Кафедра судебной медицины	Зав.кафедрой	3.2	да	4	7
	Профессор	3.2	да	4	7

	Доцент	3.2	да	4	7
	Ассистент	3.2	да	4	7
	Ст.лаборант	3.2	да	4	7
	Лаборант	3.2	да	4	7
	Лаборант-препаратор	3.2	да	4	7
Кафедра фтизиатрии	Зав.кафедрой	3.2	да	4	7
	Профессор	3.2	да	4	7
	Доцент	3.2	да	4	7
	Ассистент	3.2	да	4	7
	Ст.лаборант	3.2	да	4	7
	Лаборант-препаратор	3.2	да	4	7
ХОЗЯЙСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ					
Столовая	Повар	3.1	-	4	-
	Кондитер	3.1	-	4	-
	Мастер мучного цеха	3.1	-	4	-
	Заведующий производством (шеф-повар)	3.1	-	4	-
СТОМАТОЛОГИЧЕСКАЯ КЛИНИКА					
Отделение №1	Зав.отделением-врач-стоматолог-терапевт	3.1	-	4	-
	Врач-стоматолог-ортодонт	3.1	-	4	-
	Врач-стоматолог-детский	3.1	-	4	-
	Врач-стоматолог-терапевт	3.1	-	4	-
	Врач-стоматолог-хирург	3.1	-	4	-
	Врач-стоматолог	3.1	-	4	-
	Зубной техник	3.2	-	4	7
Отделение №2	Зав.отделением-врач-стоматолог-терапевт	3.1	-	4	-
	Врач-стоматолог	3.1	-	4	-
	Врач-стоматолог-	3.1	-	4	-

	терапевт				
	Врач-стоматолог-детский	3.1	-	4	-
	Врач-стоматолог-хирург	3.1	-	4	-
	Врач-ортодонт	3.1	-	4	-
Отделение №3	Зав.отделением врач-стоматолог-ортопед	3.1	-	4	-
	Врач-стоматолог-ортопед	3.1	-	4	-
	Ст.зубной техник	3.2	-	4	7
	Зубной техник	3.2	-	4	7
ВОРОНЕЖСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА					
Клинико-диагностическая лаборатория	Зав.клинико-диагностической лабораторией-врач клинической лабораторной диагностики	3.2	-	4	7
	Врач клинической лабораторной диагностики	3.2	-	4	
	Лаборант СМП	3.2	-	4	7
	Биолог	3.2	-	4	7
	Фельдшер-лаборант	3.2	-	4	7
	Санитарка	3.2	-	4	7
Палата интенсивной терапии	Врач-анестезиолог-реаниматолог	3.2	-	4	7
	Мед.сестра анестезист	3.2	-	4	7
Пищеблок	Повар	3.1	-	4	-

* надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при сдельной системе оплаты труда производится из расчёта от МРОТ

** настоящий перечень вступает в силу с момента вступления в силу коллективного договора и распространяет своё действие на отношения, возникшие с 28.08.2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
сотрудников И.М. Черницын

УТВЕРЖДЕНО

Исполняющий обязанности ректора

 В.И. БолотскихПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договоруПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о материальной помощи разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников и коллективным договором, является неотъемлемым приложением к последнему.

1.2. Настоящее Положение устанавливает основания для получения материальной помощи, порядок оформления и порядок выплаты материальной помощи, ее размер и источники выплат.

1.3. Целью настоящего Положения является материальная поддержка нуждающихся работников университета, а также бывших работников университета, отработавших в университете 20 и более лет.

1.4. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые в особых случаях.

2. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ, РАЗМЕР И ИСТОЧНИКИ ВЫПЛАТ
МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

2.1. Материальная помощь выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с университетом по основному месту работы на момент принятия решения о ее выплате, при наличии финансовых средств, а также бывшим работникам университета, отработавших в университете 20 и более лет.

2.2. Фонд материальной помощи формируется за счет экономии бюджетных и внебюджетных средств на оплату труда.

2.3. Размер предоставляемой материальной помощи устанавливается ректором в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

- 2.4.1. в размере, установленном настоящим Положением:
- в связи с бракосочетанием - в размере до 10 000 руб.;
 - при рождении ребёнка, родители(ль) которого является сотрудником университета (одному из родителей, если оба родителя сотрудники университета), до 10000 руб., а при рождении третьего и последующих детей - в размере до 20 000 руб.;
 - сотруднику университета, являющемуся родителем первоклассника (одному из родителей, если оба родителя сотрудники университета) – в размере до 7 000 руб.;
 - на погребение сотрудника, отработавшего в университете 20 и более лет, и не ушедшего на пенсию, выплачивается одному из родственников ((родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки),

полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестра) или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего, до 3 МРОТ;

2.4.2. в индивидуальном размере, устанавливаемом администрацией университета:

- заболевание, длительное лечение и приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, операция с предоставлением медицинских и подтверждающих фактические расходы на лечение документов;

- смерть членов семьи (родителей, жены, мужа, детей), на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

- утрата личного имущества в результате пожара, кражи, аварии систем водоснабжения, отопления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов или иных подтверждающих документов;

- одиноким и многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей;

- ветеранам ВОВ, ветеранам труда и ветеранам университета;

- участникам специальной военной операции;

- сотрудникам из молодых семей;

- частичная оплата летнего отдыха детей сотрудников университета;

- по другим документально подтвержденным уважительным причинам.

2.5. В случае смерти (гибели) работника в период его трудовых отношений с университетом материальная помощь оказывается на основании заявления одному из близких родственников (родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестра) умершего, при предоставлении соответствующих документов, подтверждающих родство.

2.6. При наличии финансовых средств в конце учебного и (или) финансового года материальная помощь может быть оказана всем сотрудникам университета.

2.7. Работник имеет право на получение материальной помощи по одному из оснований, как правило, не более одного раза в год.

3. ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ И ПОЛУЧЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

3.1. Для получения материальной помощи заявитель предоставляет в профсоюзный комитет сотрудников личное заявление на имя ректора с визой руководителя подразделения. К заявлению прилагаются соответствующие случаю документы (при наличии).

3.2. Решение о предоставлении материальной помощи оформляется приказом ректора с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.3. Начисление материальной помощи осуществляется бухгалтерией университета на основании приказа ректора.

3.4. Выплата материальной помощи осуществляется в сроки выплаты заработной платы.

3.5. Материальная помощь, выплачиваемая в соответствии с настоящим Положением, не включаются в средний заработок работников, исчисляемый в случаях, предусмотренных действующим законодательством, и не учитывается при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
сотрудников

И.М. Черницын



УТВЕРЖДЕНО

Исполняющий обязанности ректора



В.И. Болотских

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному договору

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Воронежский государственный медицинский университет имени Н.Н. Бурденко» Министерства здравоохранения Российской Федерации, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице исполняющего обязанности ректора Болотских Владимира Ивановича, действующего на основании приказа Минздрава России от 19.08.2025 № 206пк, и работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице её председателя Черницына Игоря Михайловича, действующего на основании Устава профсоюза заключили настоящее соглашение по охране труда о нижеследующем.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом (далее – Соглашение) - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Воронежский государственный медицинский университет имени Н.Н. Бурденко (далее – университет).

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников университета.

1.2. Соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.3. Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию администрации и профсоюза.

1.4. Контроль над выполнением Соглашения осуществляется непосредственно администрацией и профсоюзом.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АДМИНИСТРАЦИИ

В рамках настоящего соглашения администрация принимает на себя следующие обязательства:

2.1. Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с другими нормативными и законодательными актами РФ и локальными актами, утвержденными в университете.

2.2. Своевременно проводит обучение работников по охране труда и технике безопасности в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней.

2.3. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в университете.

2.4. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.

2.5. Обеспечивает социальное страхование всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

2.6. Предоставляет работникам университета работу по профилю их специализации в объёме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников системы образования.

2.7. Предоставляет отпуска в соответствии с графиком.

2.8. Обеспечивает санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых возможностей учреждения.

2.9. Обеспечивает воспитательно-образовательный процесс учебными пособиями и оборудованием в пределах финансовых возможностей учреждения.

2.10. Обеспечивает положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой помощи, моющими и чистящими средствами в пределах финансовых возможностей учреждения.

2.11. Обеспечивает помещения здания учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводит противопожарные мероприятия.

2.12. Обеспечивает проведение планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу отопительной и вентиляционной систем, а также системы противопожарной сигнализации.

2.13. Не допускает эксплуатацию неисправного оборудования.

2.14. Обеспечивает соблюдение должностными лицами требований охраны труда, при проведении ремонтных работ.

2.15. Контролирует выполнение всех запланированных мероприятий по подготовке к организации непрерывного учебного процесса.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

В рамках настоящего соглашения работники принимает на себя следующие обязательства:

3.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены, требовать их соблюдения от обучающихся.

3.2. Выполнять свои должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с нормативными документами.

3.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил.

3.4. Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий, в т.ч. экскурсий, соревнований, конкурсов, олимпиад и т.п., с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

4.1. Заключает от имени трудового коллектива соглашение по охране труда.

4.2. Осуществляет общественный контроль над деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством РФ.

4.3. Проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год.

4.4. Принимает участие в работе службы по охране труда, комиссиях по проверке знаний по охране труда.

4.5. Участвует в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.

4.6. Участвует в разработке мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

4.7. Организует сбор предложений для проекта соглашения и обсуждает их на общем собрании трудового коллектива.

4.8. Проверяет ход выполнения соглашения в течение года.

5. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФСОЮЗА

5.1. Осуществлять административно-общественный контроль над состоянием охраны труда на рабочих местах.

5.2. Выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников университета.

5.3. При невыполнении работниками университета своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, Администрация имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

5.4. При невыполнении Администрацией своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники университета имеют право обжаловать бездействие администрации в вышестоящих инстанциях.

6. ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№ п/п	Мероприятие	Сроки выполнения
1.	Обучение и проверка знаний по охране труда	по факту приема в течение 1 месяца
2.	Работа в комиссии по расследованию несчастных случаев	по факту
3.	Проверка выполнения соглашения между Администрацией и Профсоюзом	декабрь, июнь
4.	Проверка правильности предоставления компенсаций за работу в выходные и праздничные дни, при ненормированном рабочем дне	в течение года
5.	Рассмотрении спорных трудовых вопросов	в течение года (при наличии)
6.	Закупка спецодежды, индивидуальных средств защиты, средств оказания первой помощи, моющих и чистящих средств, хозяйственного инвентаря, электротоваров, канцелярских товаров.	в течение года
7.	Закупка учебного оборудования и литературы	в течение года
8.	Проведение СОУТ	ноябрь-декабрь
9.	Обучение ответственных за тепло и электрохозяйство	по факту приема
10.	Перезарядка огнетушителей	в течение года
11.	Проведение электроизмерительных работ	по регламенту
12.	Поверка электрооборудования	июль-август
13.	Программа производственного контроля	в течение года
14.	Проведение ремонтных работ по благоустройству территории	в течение года
15.	Проведение работ по ремонту здания	в течение года
16.	Подготовка к приёму университета (помещений университета) к новому учебному году	июнь-август
17.	Проведение периодических медицинских осмотров	сентябрь-май
18.	Обучение руководителей структурных подразделений по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности	по факту приема
19.	Проверка подразделений по охране труда	в течении года
20.	Разработка и утверждение инструкций по охране труда (по профессиям), согласование инструкций с профкомом в	сентябрь-декабрь

	установленном ТК РФ порядке	
21.	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков	в течение года
22.	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними, проведение ремонта и замена СИЗ	в течение года
23.	Обучение работников университета оказанию первой помощи	сентябрь-декабрь
24.	Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по индивидуальной программе для сотрудников и обучающихся университета спортивно-оздоровительного комплекса	в течение года
25.	Составление графика отпусков на следующий год.	октябрь-ноябрь